

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan menjadi sebuah tuntutan yang harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki. Perusahaan berkewajiban untuk bekerja lebih efektif dan efisien dari pesaingnya. Persaingan tersebut mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka menjaga agar perusahaan dapat tetap hidup dan berkembang. Perusahaan adalah suatu organisasi yang menghimpun orang-orang (karyawan / pegawai) untuk menjalankan kegiatan apapun demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Secara umum, perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang nantinya dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik maupun karyawan yang dipekerjakan. Adapula organisasi yang tidak memikirkan keuntungan yang diperoleh, namun lebih mementingkan dampak yang diberikan bagi masyarakat yang biasa disebut organisasi *non-profit*. Pada kali ini, peneliti hanya akan meneliti perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan.

Masyarakat beranggapan bahwa bekerja di suatu instansi atau perusahaan merupakan pekerjaan yang mudah dan menyenangkan, karena bekerja di kantor dianggap tidak memerlukan banyak tenaga. Meskipun demikian, tidak menutup kemungkinan bahwa suatu kantor memiliki banyak permasalahan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Permasalahan yang timbul biasanya terkait

Sumber Daya Manusia atau karyawan yang bersangkutan dan biasanya disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar karyawan tersebut. Permasalahan dari faktor internal karyawan antara lain, rasa malas, kurangnya disiplin, dan lain-lain. Di samping itu, faktor eksternal mencakup keadaan kantor, pergaulan rekan kantor, dan lain-lain.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

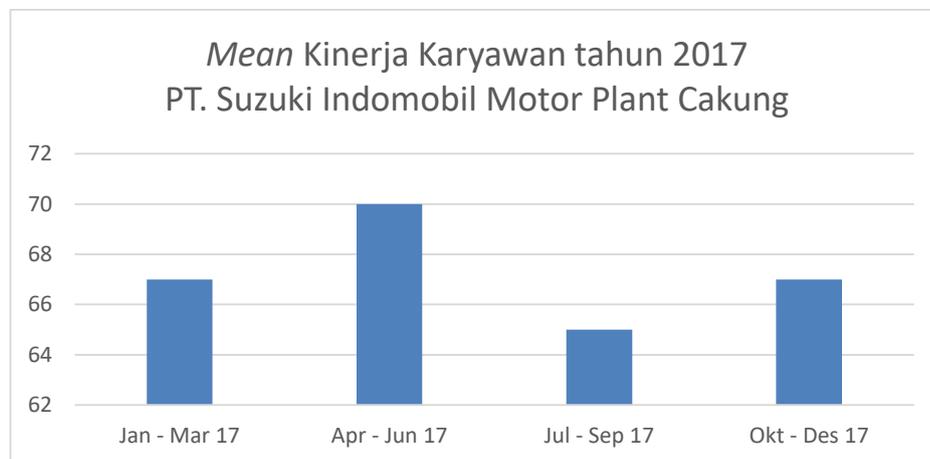
Pelaksanaan seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang baik tadi menjadi fokus utama bagi karyawan. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang maksimal dari hasil kerjanya. Sementara itu, perusahaan juga membutuhkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan stimulasi yang baik agar karyawan dapat terpacu semangatnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Suzuki Indomobil Motor (SIM) Plant Cakung. PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung beralamat di jl. Raya Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur. Secara keseluruhan, PT. Suzuki

Indomobil Motor Plant Cakung memiliki 771 karyawan baik karyawan tetap maupun *outsourcing*. Peneliti juga melihat adanya penurunan kinerja pada perusahaan ini yang didapat dari hasil wawancara dan data yang diberikan oleh bagian *Human Resource Development* sehingga peneliti melakukan penelitian pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.

Gambar I.1

Grafik Kinerja Karyawan tahun 2017



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dalam PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, tidak sedikit karyawan mengalami hambatan untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satunya yaitu kurangnya kedisiplinan dalam pelaksanaan kerja. Disiplin kerja dapat diukur dari ketepatan waktu, berpenampilan rapi, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi, memiliki tanggung jawab, dan lain-lain.

Ketercapaian disiplin kerja karyawan harus diimbangi oleh perilaku pimpinan yang disiplin pula. Dengan kata lain, pimpinan harus memberikan contoh terlebih

dahulu agar karyawan dengan sendirinya akan mengikuti perilaku pimpinannya. Bukan berarti pimpinan hanya menerapkan sebatas pencitraan saja, tetapi harus dilaksanakan sebagai kebiasaan sehingga disiplin kerja dapat tercapai.

Peneliti menemukan adanya karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung yang tidak disiplin dalam hal waktu misalkan datang terlambat saat jam kantor dimulai. Adapula karyawan yang tidak hadir pada hari kerja yang menjadi salah satu masalah disiplin PT. SIM Plant Cakung. Padahal PT. SIM Plant Cakung sudah memberikan waktu istirahat lebih pada pukul 10.00 WIB hingga pukul 10.05 WIB.

Selain itu, karyawan juga sering melakukan kesalahan dalam hal budaya kerja di suatu perusahaan. Seperti yang kita ketahui, PT. SIM Plant Cakung didirikan pertama kali di negara matahari terbit (Jepang). Maka dari itu, PT. SIM Plant Cakung mengadaptasi budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke). Seiri artinya pemilahan, Seiton adalah penataan, Seiso adalah pembersihan, Seiketsu artinya pemantapan, dan yang terakhir Shitsuke artinya pembiasaan. Namun pada kenyataannya, peneliti melihat adanya karyawan yang terlihat kotor dan tidak rapi pada saat berada di lobby PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung yang mana melanggar 5S itu sendiri.

Saat peneliti berkunjung ke PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, peneliti melihat adanya karyawan yang ditegur oleh pimpinannya karena berbuat kesalahan dalam pekerjaan yang telah dibuatnya. Karyawan tersebut terlihat tidak paham apa yang dijelaskan oleh pimpinan tersebut, maka dari itu peneliti

menganggap karyawan tersebut tidak memiliki kompetensi yang baik pada bidangnya.

Adapula karyawan yang memang belum memiliki keterampilan di suatu bidang dikarenakan hal tersebut mungkin dianggap masih awam oleh karyawan tersebut. Jika hal itu terjadi maka perusahaan wajib memberikan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan yang belum memiliki pemahaman di suatu bidang tersebut. Tidak menutup kemungkinan untuk karyawan yang telah paham, juga diberikan pendidikan dan pelatihan tersebut agar lebih memahami secara luas.

Pelatihan yang diadakan oleh PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung terbilang kurang. Pengadaan pelatihan didasari oleh keinginan dari pusat, sehingga Plant Cakung sendiri tidak dapat memberikan pelatihan secara maksimal. Dalam pelatihan itu sendiri memang ada penilaiannya, namun dari penilaian tersebut tidak ditindaklanjuti kembali apakah sudah mencapai sasaran atau belum.

Di samping pelatihan, karyawan juga membutuhkan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerjanya. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan untuk menambah semangat kerja, terlebih lagi jika karyawan tersebut diberikan motivasi oleh orang terdekat seperti keluarga. Lingkungan perusahaan juga harus memberikan motivasi positif kepada karyawan agar pencapaian kerja yang telah ditentukan dapat tercapai dengan mudah.

Peneliti melihat bahwa tingkat pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung terhadap karyawannya

terbilang rendah. Hal tersebut didukung dengan hanya memberikan insentif bagi karyawan yang berhasil mencapai sasaran kerjanya yang hanya menjadi daya tarik bagi karyawan. Sebaliknya, peneliti menganggap bahwa motivasi kerja dibutuhkan karyawan untuk menjadi daya dorong agar mencapai sasaran kerjanya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain: disiplin kerja, motivasi kerja (motivasi dalam diri sendiri), budaya kerja, dan kemampuan karyawan yang belum maksimal. Faktor eksternal meliputi: motivasi kerja (motivasi dari pihak eksternal) dan pelatihan. Faktor-faktor di atas hendaknya diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung di Jakarta.

B. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari masalah yang telah dirumuskan peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, *valid*) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan dan reliabel) tentang:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan bisa berguna untuk menambah wawasan ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta mendapatkan pengetahuan baru mengenai pelatihan dengan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Tempat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi tempat penelitian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas, serta keterampilan yang baik.

3. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan referensi untuk penelitian tentang sumber daya manusia khususnya bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan informasi khususnya civitas akademika yang tertarik meneliti masalah ini. Selain itu, dapat menambah referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.